



Saco-S föreningen i
Specialpedagogiska
skolmyndigheten

Verksamhetsberättelse 2024

för Saco-S föreningen i Specialpedagogiska
skolmyndigheten

Verksamhet under tiden 1 januari 2024 till 31 december 2024

Innehållsförteckning

Styrelse under 2024	3
Valberedning under 2024	3
Ledstjärnor för Saco-S i SPSM.....	3
Vårt mål är att du som medlem ska kunna säga att:	3
Några ord om året som gått.....	4
Medlemsdialog.....	5
Samverkansdialog med arbetsgivaren.....	5
Myndighetsgemensam samverkan.....	6
Samverkan på VO-nivå, avdelningsnivå och skolenhetsnivå.....	7
Implementering och efterlevnad av att följa samverkansavtalet.....	7
Kompetensförsörjning	8
Arbetsmiljö	8
Kompetensförsörjning.....	8
Lönebildning	8
Rekryteringsarbete	9
Föreningens inre verksamhet.....	9



Saco-S föreningen i
Specialpedagogiska
skolmyndigheten

Styrelse under 2024

Ordförande	Ingrid Mauritsson, ombud MSG
Vice ordförande	Anna Nordesjö, ombud MSG
Andre vice ordförande	Jenny Ahinko, ombud VO Specialpedagogiskt stöd
Sekreterare	Christina Sundquist, ombud VO Stöd och styrning Joel Rutschman, ombud VO Specialpedagogiskt stöd (avgått under året)
Ledamot	Fanny Pantzar, ombud VO Specialskola
Suppleant	Anna-Karin Andersson (Avdelningen för läromedel och fortbildning)

Valberedning under 2024

- Anders Eklund, Avdelningen för läromedel och fortbildning
- Mattias Eriksson, Hälso- och sjukvårdsenheten
- Åsa Rosander Greholt, Kommunikationsenheten

Ledstjärnor för Saco-S i SPSM

Saco-S vill tillsammans med dig och arbetsgivaren arbeta för att vi ska nå målen för verksamheten. Det fackliga uppdraget innebär vidare att bidra till delaktighet, utveckling och en tillgänglig och god arbetsmiljö för dig. Under året har styrelsen sett över och reviderat föreningens ledstjärnor, vilka nu blivit färre men förhoppningsvis också mer kärnfulla.

Vårt mål är att du som medlem ska kunna säga att:

- jag tycker att det är meningsfullt att jobba - här
- jag får använda och utveckla min kompetens - här
- jag förstår varför jag har den lön jag har – här
- jag upplever tillit mellan mig och ledningen - här
- jag får vara människa i ett livsperspektiv – här
- jag har en bra arbetsmiljö – här

Några ord om året som gått

Verksamhetsåret 2024 har till stor del präglats av översynen *Rätt verksamhetsstöd och hög utvecklingsförmåga* som arbetsgivaren initierat med start i november 2023. Översynen har dragit ut på tiden vilket påverkat många medlemmar som arbetar i våra stödverksamheter och som upplevt ovisshet inför en förmodad omorganisering. En annan konsekvens har varit att olika åtgärder i verksamheten satts på paus i väntan på färdigt resultat och förslag till ny organisation. Under senare halvan av 2024 gick översynen in i en ny fas då mer konkreta handlingsalternativ presenterades och arbetsgivaren organiserade då också återkommande och öppna informationsmöten för medarbetare. Under hela översynen har Saco-S lyft vikten av transparens och kommunikation samt att berörda medarbetare bör involveras under processen fram till beslut om omorganisering.

2024 har också varit ett ovanligt samverkansår i myndigheten med tanke på alla de MBL-förhandlingar som hållits parallellt med ordinarie samverkan. Saco-S och övriga arbetstagarorganisationer har i dialog med arbetsgivaren enats om att de frågor som handlar om viktigare förändringar i verksamheten alltid bör hanteras genom MBL-förhandlingar och då lyftas ut ur ordinarie samverkan. Till dessa frågor hör omorganisation, lokalförändringar, omställning och arbetsledning.

Medlemsantalet under 2024 har fortsatt legat på omkring 200 medlemmar från 10 olika akademikerförbund. Akavia är, i egenskap av det största förbundet i föreningen, vårt kontaktförbund och ett viktigt stöd i olika frågor.

I mars beslutade årsmötet att följande punkter skulle utgöra Saco-S föreningens styrelses verksamhetsplan för verksamhetsåret:

- Arbeta för kvalitet i representativ samverkan genom att stötta och utbilda ombud med fokus på lönebildningsarbete
- Arbeta för kvalitet i direktsamverkan genom att stötta och informera medlemmar
- Arbeta proaktivt och kvalitetssäkra processer utifrån det lokala samverkansavtalet
- Arbeta för god samverkan med arbetsgivaren i aktuella frågor i verksamheten
- Arbeta för ett gott samarbete mellan arbetsmiljöombud och fackliga ombud.

Saco-S föreningen i Specialpedagogiska skolmyndigheten

Dessa punkter tillsammans med föreningens reviderade ledstjärnor har utgjort en viktig grund i såväl styrelsens, som ombudens fackliga arbete. Styrelsen har dock konstaterat att en verksamhetsplan behöver vara mer specifik och aktiviteterna mer nedbrutna. Ett arbete med detta har därför påbörjats.

Även under 2024 har styrelsen anordnat gemensamma utvecklingsdagar för fackliga ombud och arbetsmiljöombud och under detta verksamhetsårs fyra digitala utvecklingsdagar har fokus legat på digital arbetsmiljö, samverkan, och dialogen som verktyg i rollen som ombud.

För att fortsätta stötta ombuden i det partsgemensamma lönebildningsarbetet har styrelsen också bjudit in till träffar om lönebildning.

Medlemsdialog

Ett av styrelsens och ombudens viktigaste uppdrag är kontakten med våra medlemmar. Vi har varit och vill fortsatt vara en naturlig samtalspart som stöttar medlemmar på alla nivåer i Saco-S organisation. I förekommande fall har Saco-S hänvisat till och förmedlat kontakt med den enskilde medlemmens eget förbund.

Styrelsen har även under detta verksamhetsår fortsatt att skicka brev till samtliga medlemmar en gång per månad samt några brev specifikt riktade till de medlemmar som är chefer. De synpunkter och frågor som lyfts vid såväl medlemsmöten som i andra sammanhang har varit ett viktigt bidrag i styrelsens och ombudens fackliga arbete.

Under året har Saco-S ombud varit med vid fyrpartssamtal i de fall då våra medlemmar inte varit nöjda efter sina lönesättande samtal.

Samverkansdialog med arbetsgivaren

Saco-S verkar för en tidig och öppen dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare och under verksamhetsåret har arbetet fortsatt med att stödja arbetet enligt samverkansavtal i samverkansgrupper. Samverkan har också skett genom överläggningar, samråd och i partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor. Samverkan kan ske i olika former där huvudspåret är samverkan enligt myndighetens samverkansavtal men under året har också arton MBL-förhandlingar genomförts.

Saco-S föreningen i Specialpedagogiska skolmyndigheten

I december 2023 kallade Saco-S arbetsgivaren till förhandling enligt MBL12§. Vi ansåg att arbetsgivaren inte följt samverkansavtalet vid beslut om omlokalisering och stängning av kontor. Förhandlingen avslutades i oenighet men resulterade i att det beslutades att alla viktigare förändringar i verksamheten ska MBL-förhandlas. I januari kallade Saco-S tillsammans med övriga arbetstagarorganisationer till ytterligare en förhandling enligt MBL 12§. Denna gång handlade det om att vi ansåg att arbetsgivaren agerat felaktigt gällande övergångsbestämmelser vid beslut om delpension för medarbetare födda 1965 och tidigare. Förhandlingen resulterade i att det åter ges möjlighet att söka delpension för den som är född 1965 eller tidigare. Resterande MBL-förhandlingar har arbetsgivaren kallat till enligt 11§ och 19§ och det har rört omlokalisering, omplacering, omställning och organisationsförändring.

Saco-S lyfter, i alla sammanhang, särskilt vikten av direktsamverkan mellan medarbetare och chef och vid arbetsplatsträffar. Saco-S har också påpekat vikten av att arbetsgivaren tydligt signalerar att samverkansarbetet är viktigt. I novembers GD-brev på Intranätet samtalade vår generaldirektör om samverkan med ordförande för respektive arbetstagarorganisation.

Myndighetsgemensam samverkan

I myndighetens samverkansgrupp (MSG) har Saco-S-föreningen representerats av ordförande och vice ordförande. Saco-S har varit representerat vid samtliga tio ordinarie möten. Under verksamhetsåret har Saco-S deltagit aktivt i alla de dialoger som förts i myndighetsgemensam samverkan och i många fall varit drivande. Under året har arbetsgivaren kontinuerligt informerat om översynen Rätt verksamhetsstöd och hög utvecklingsförmåga, och vi har haft möjlighet att bidra i processen. Saco-S har haft starkt fokus på tidig dialog och har varit aktiva och drivande i frågor kring budget och efterfrågat arbetsgivarens analyser och planer. Exempel på andra frågor vi lyft i MSG är:

- Hantering av delpension
- Psykologisk trygghet
- Olika bedömning av tjänstledighet
- Chefskretsen
- Chefers arbetsmiljö

- Möjlighet att arbeta från utlandet
- Förvaring av elcykelbatterier

En partsgemensam arbetsgrupp har sett över samverkansavtalet för eventuella justeringar. Vid förhandling om föreslagna förändringar var inte alla parter överens och därför fattades beslutet att vi fortsätter arbeta efter det samverkansavtal som vi gemensamt skrev 2020.

Samverkan på VO-nivå, avdelningsnivå och skolenhetsnivå

I myndighetens olika samverkansgrupper på VO-nivå, avdelningsnivå och skolenhetsnivå representerar ombuden i Saco-S föreningen i SPSM samtliga medlemmar. Styrelsen kan se att arbetet i samverkansgrupperna har fortsatt att utvecklas gällande rutiner, formalia och kunskap om vårt samverkansavtal Avtal för samverkan för framtiden vid Specialpedagogiska skolmyndigheten. Med välfungerande rutiner och struktur ges större utrymme för tidig dialog i angelägna frågor. Inom VO-Specialpedagogiskt stöd finns tre avdelningar – Specialpedagogiska rådgivningsavdelningen, Resurscenteravdelningen och Avdelningen för läromedel och fortbildning. I dessa avdelningars samverkansgrupper har Saco-S två platser i respektive grupp men har under 2024 endast varit sporadiskt representerade. Orsaken är att vi saknat ombud. Vid årets slut saknar vi helt representation i samverkansgrupper i dessa avdelningar. Ombuden som sitter i samverkansgrupper har också, i enlighet med Saco-S verksamhetsplan, bidragit i det partsgemensamma lönebildningsarbetet i myndigheten. Se mer under rubriken Lönebildning. Exempel på ständigt aktuella frågor som Saco-S ombud initierat för dialog i samverkansgrupper inom verksamhetsområden, avdelningar och skolor är:

Implementering och efterlevnad av att följa samverkansavtalet

- Genom att skapa goda rutiner med till exempel årshjul för samverkan och arbetsmiljökommitté.
- Genom bättre prioritering av frågor för samverkan.
- Genom att påpeka vikten av direktsamverkan samt bättre möjligheter för varje medlem att vara delaktig och påverka hur utmaningar beskrivs och förstås i myndighetens olika utvecklingsarbeten.

Kompetensförsörjning

- Hur resurser används på bästa sätt för verksamheten.
- Processen kring att rekrytera personal och därmed behov av rekrytering, utformning av kravprofil och annons.
- Behov av kompetensutveckling och möjligheter till karriärutveckling.
- Behovet av att vässa lönebildningsprocessen som ett medel för strategisk kompetensförsörjning.

Arbetsmiljö

- Fysisk samt organisatorisk, social och psykosocial arbetsmiljö.
- Konsekvenser av förändrings- och utvecklingsarbete samt chefers och medarbetares delaktighet i verksamhetsplansarbetet och i budgetprocessen.
- Vår arbetsbelastning och digitala arbetsmiljö samt hur vi skapar balans mellan arbete och fritid vid hemarbete.
- Förutsättningar för chefers ansvar och mandat gällande lokaler och utrustning samt chefers förutsättningar att kunna upprätthålla sitt arbetsmiljöansvar.

Kompetensförsörjning

Saco-S har i olika sammanhang poängterat vikten av att se kompetensförsörjning som en helhet som utgörs av flera viktiga bitar, exempelvis kompetensutveckling, löneutveckling, karriärmöjligheter, anställningsvillkor och rekrytering.

Lönebildning

Under framför allt senare halvan av 2024 har samtliga fyra lönebildningsgrupper på respektive verksamhetsområde kommit igång igen i olika grad. Arbetet fortgår med att hitta formerna för den partsgemensamma dialogen om lönebildning som är arbetstagarorganisationernas och arbetsgivarens gemensamma intention. Saco-S mål i såväl samverkansgrupper som i lönebildningsgrupper har varit att lyfta behovet av en tydlig koppling mellan lönesättning, verksamhetsplanering, individuella mål och resultat i ett återkommande årshjul.



Saco-S föreningen i Specialpedagogiska skolmyndigheten

Sedan 1 oktober har Saco-S centralt reviderat ramavtal om löner, RALS 2010-T. Saco-S i SPSM har utifrån det börjat ett arbete med att utveckla det långsiktiga lönebildningsarbetet (6§).

Rekryteringsarbete

I samband med rekryteringar av medarbetare och analys av kravprofiler har Saco-S aktivt deltagit på myndighetsnivå, i samtliga verksamhetsområden, i avdelningar och på skolor. Saco-S roll är framför allt att bidra så tidigt som möjligt i arbetet med de långsiktiga kompetensförsörjningsplanerna och vid utarbetande av kravprofiler.

Föreningens inre verksamhet

Under 2024 har styrelsen haft tio protokollförda styrelsemöten där löpande frågor avhandlats. Förutom regelrätta styrelsemöten har styrelsen träffats vid ytterligare två tillfällen för att arbeta vidare med strategiska frågor och utvecklingsområden med utgångspunkt från verksamhetsplanen.

För fackliga ombud, arbetsmiljöombud och styrelsen har vi genomfört utvecklingsdagar i maj och oktober. Teman på utvecklingsdagarna under 2024 har varit digital arbetsmiljö, samverkan och dialogen som verktyg i rollen som ombud. Syftet med utvecklingsdagarna är att Saco-S i samverkan på olika nivåer på ett effektivt och klokt sätt ska kunna bidra och påverka. Styrelsen har under verksamhetsåret också uppmontrat ombuden att ta del av Akavias rika utbud på utbildningar om fackligt arbete i statlig sektor.

Avslutningsvis vill styrelsen tacka alla medlemmar för det gångna verksamhetsåret.

Styrelsen, Saco-s i SPSM

Ingrid Mauritsson
Anna Nordesjö
Jenny Ahinko
Fanny Pantzar
Christina Sundquist
Anna-Karin Andersson